

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dan penelitian dan pembahasan yang dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini *person-organization fit* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *interpersonal deviance*. Hal ini menunjukkan bahwa adanya nilai-nilai yang sesuai dengan organisasi seperti nilai pribadi, perhatian terhadap orang lain, kejujuran terhadap orang lain, keadilan terhadap orang lain, dan kecocokkan dengan organisasi telah teruji menurunkan perilaku terhadap rekan kerja seperti mengolok-olok, mengerjai sehingga menjadi bahan tertawaan, dan membuat rekan kerja malu di depan umum. Hasil ini mendukung hipotesis 1.
2. Dalam penelitian ini *coworker support* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *interpersonal deviance*. Hal ini menunjukkan bahwa adanya rekan kerja yang membantu dalam menjalankan tugas, ketergantungan dengan rekan kerja telah teruji menurunkan perilaku terhadap rekan kerja seperti mengolok-olok, mengerjai sehingga menjadi bahan tertawaan, dan membuat rekan kerja malu di depan umum. Hasil ini mendukung hipotesis 2

5.2 Saran

5.2.1 Saran Teoritis

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah terdapat 13 responden tidak berdistribusi secara normal dengan jumlah responden sebanyak 150 data, sehingga saran untuk penelitian selanjutnya sebaiknya peneliti melibatkan lebih banyak responden agar dapat memperoleh data yang lebih baik. Bagi

peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik yang sama, agar mencari variabel baru seperti *Person Job Fit*, *Supervisor Support* sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih luas lagi.

5.2.2 Saran Praktis

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat diberikan beberapa rekomendasi berupa saran-saran.

- a. Pada variabel *person-organization fit*, nilai rata-rata jawaban responden yang terendah adalah indikator “saya merasa sangat cocok dengan organisasi saya”. Pada waktu melakukan proses rekrutmen karyawan, perusahaan perlu memperhatikan kesesuaian antara calon karyawan dengan perusahaan.
- b. Pada variabel *coworker support*, nilai rata-rata jawaban responden yang terendah adalah indikator “saat melakukan tugas pekerjaan, saya sangat bergantung pada rekan kerja saya”. Saat akan melakukan penempatan karyawan maupun *rolling* karyawan perusahaan tidak hanya mempertimbangkan kemampuannya saja tetapi juga perlu memperhatikan kesesuaian antara karyawan dan bagian yang akan ditempatinya dan dapat bekerja sama dalam tim.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Amiruddin. (2016). *Metode Penelitian Sosial* (I ed.). Yogyakarta: Parama Ilmu.
- Ariani, D. S. (2013). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Dan Dukungan Sosial Rekan Kerja Terhadap Komitmen Karier Pada Guru SMA Swasta Umum Binaan Disdikpora Kota Salatiga. *Tesis Magister Sains Psikologi*. Universitas Kristen Satya Wacana.
- Astuti, S. D. (2010). Model Person Organization Fit (P-O Fit Model) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 17, pp. 43–60.
- Babin, B. J., dan Boles, J. S. (1996). The Effects of Perceived Co-worker Involvement and Supervisor Support on Service Provider Role Stress, Performance and Job Satisfaction. *Journal of Retailing*, Vol. 72, No.1, pp. 57-75.
- Ballout, H. I. (2007). Career success The effects of human capital, person-environment fit and organizational support. *Journal of Managerial Psychology*, Vol.22, No.8, pp. 741-765.
- Bateman, G. (2009). Employee perceptions of co-worker support and its effect on job satisfaction, work stress and intention to quit, *a dissertation submitted in partial fulfilment of the requirements for the degree of Masters of Science in Applied Psychology at the Department of Psychology University of Canterbury*, pp.1-52.
- Bennett, R. J., dan Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85, No.3, pp. 349-360
- Celik, M., Turunc, O., dan Begenirbas, M. (2011). The Role of Organizational Trust, Burnout and Interpersonal Deviance For Achieving Organizational Perfomance. *International Journal Of Business And Management Studies*, Vol.3, No.2, pp.179-189
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research. A model of person-organization fit, *Academy of Management Review*, Vol.14, pp.333-349.

- Chhabra, B. (2016). Work role stressors and employee outcomes. investigating the moderating role of subjective person-organization and person-job fit perceptions in Indian organizations, *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 24, No.3, pp. 1-29
- Chiu, S.-F., Yeh, S.-P., dan Huang, T.-C. (2015). Role stressors and employee deviance: the moderating effect of social support. *Personnel Review*. Vol.44, No.2, pp.308-324.
- Endorgan, B. dan Bauer, T. N. (2005). Enhancing career benefits of proactive personality. The role of fit with jobs and organizations, *Personnel Psychology*, Vol. 58, pp.859-891.
- Ghozali, I. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Henle, C. A., Giacalone, R. A., dan Jurkiewicz, C. J. (2005). The Role of Ethical Ideology in Workplace Deviance. *Journal of Business Ethics*, Vol. 56, pp. 219–230.
- Jelinek, R., dan Ahearne, M. (2010). Be careful what you look for: the effect of trait competitiveness and long hours on salesperson deviance and whether meaningfulness of work matters. *Journal of Marketing Theory and Practice*, Vol.18, No.4, pp.303–321
- Kuncoro, M. (2003). Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta: Erlangga.
- Morley, M. J. (2007). Person-organization fit, *Journal of Managerial Psychology*, Vol.22, No.2, pp.109-117
- Nazir, M. (2014). Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Newsom, J. T., dan Schulz, R. (1996). Social Support as a Mediator in the Relation Between Functional Status, *Psychology and Aging*, Vol. 11, No.1, pp.34-44
- O'Neill, T. A., dan Hastings, S. E. (2011). Explaining workplace deviance behavior with more than just the “Big Five”, *Personality and Individual Differences*, Vol.50, pp.268-273
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, Vol.34, No.3, pp.487-516.

- Radar Semarang. (2016, Februari 15). Diakses pada tanggal 13 Juni 2017 dari Radar Semarang: www.radarsemarang.com/2016/02/15/ada-yang-berdoa-ada-yang-pergi-karaoke-dan-pijat/
- Sorensen, K. L., & Thomas, W. H. (2008). Toward a Further Understanding of the relationships between Perceptions of Support and Work Attitudes, *Group and Organization Management*, Vol. 33, No. 3, pp. 243-268.
- Susskind, A. M., Borchgrevink, C. P., dan Kacmar, M. K. (2003). Customer Service Providers' Attitudes Relating to Customer Service and Customer Satisfaction in the Customer–Server Exchange. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, No.1, pp.179–187.
- Sutarjo. (2011). Ten Ways of Managing Person-Organization Fit (P-O Fit) Effectively: A Literature Study. *International Journal of Business and Social Science*, Vol.2, No.21, pp.226-233.
- The World Bank. (2017, March). Diakses pada tanggal 13 Juni 2017, dari World Bank Group: www.worldbank.org/in/country/indonesia/publication/indonesia-economic-quarterly-march-2017
- Yusuf, M. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan. Padang: Prenadamedia Group.
- Zhou, J., dan George, M. J. (2001). When Job Dissatisfaction Leads To Creativity: Encouraging The Expression Of Voice. *Academy of Management Journal*, Vol. 44, No.4, pp.682-696.